



PERAN KOMITMEN, BEBAN KERJA, DAN MODAL PSIKOLOGIS PADA KINERJA PENYELENGGARA PEMILIHAN UMUM KEPALA DAERAH

Nyoman Adi Pramarta¹ Komang Krisna Heryanda² M. Rudi Irwansyah³

Article history:

Submitted: 23 Juni 2025

Revised: 5 Juli 2025

Accepted: 14 Juli 2025

Keywords:

Commitment;
PPS Performance;
Psychological Capital;
Pilkada;
Workload;

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Kinerja PPS;
Komitmen;
Modal Psikologis;
Pilkada;

Koresponding:

Pascasarjana Program Studi
Ilmu Manajemen
Universitas Pendidikan
Ganesha, Bali, Indonesia
Email:
adi.pramarta@student.undiksha.ac.id

Abstract

The Voting Committee (Panitia Pemungutan Suara/PPS) holds a strategic role in ensuring democratic, transparent, and accountable local elections (Pilkada), yet its performance is often constrained by various challenges. This study investigates the effects of commitment and workload on the performance of PPS and its secretariat in Buleleng District, Bali Province, and explores the moderating role of psychological capital. A quantitative approach was employed, collecting data through self-administered questionnaires from 174 PPS members and secretariat staff. The data were processed using the Structural Equation Modeling approach with Partial Least Squares (SEM-PLS). The findings indicate that commitment has a positive effect, while workload has a negative impact on performance. Psychological capital significantly moderates both relationships, strengthening the positive influence of commitment and buffering the adverse effects of workload. These results highlight the importance of developing psychological resources and managing workload effectively to enhance the professional capacity, resilience, and overall performance of election organizers under the complex demands of local election implementation.

Abstrak

Panitia Pemungutan Suara (PPS) memegang peran strategis dalam menjamin pelaksanaan Pilkada yang demokratis, transparan, dan akuntabel, namun sering menghadapi berbagai tantangan yang menghambat kinerja optimal. Penelitian ini menginvestigasi pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariatnya di Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali, serta peran moderasi modal psikologis dalam hubungan tersebut. Pendekatan kuantitatif digunakan melalui pengumpulan data dengan kuesioner yang disebarakan kepada 174 anggota PPS dan staf sekretariat. Selanjutnya, teknik analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) digunakan untuk memproses data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif. Lebih lanjut, modal psikologis terbukti berperan signifikan sebagai variabel moderasi, yaitu memperkuat pengaruh positif komitmen sekaligus melemahkan dampak negatif beban kerja terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya memperhatikan aspek psikologis, seperti optimisme, harapan, resiliensi, dan efikasi diri, dalam mendukung kinerja penyelenggara pemilu di tingkat lokal. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis penguatan modal psikologis serta manajemen beban kerja yang proporsional. Dengan demikian, PPS dapat meningkatkan kapasitas profesional, ketahanan mental, dan efektivitas kerja dalam menghadapi kompleksitas penyelenggaraan Pilkada.

Pascasarjana Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha, Bali, Indonesia^{2,3}

Email: krisna.heryanda@undiksha.ac.id²

Email: rudi.irwansyah@undiksha.ac.id³

PENDAHULUAN

Pemilihan kepala daerah (Pilkada) sebagai pilar demokrasi lokal membutuhkan penyelenggaraan yang kredibel, jujur, dan akuntabel. Dalam hal ini, panitia pemungutan suara (PPS) dan sekretariat PPS berperan krusial sebagai ujung tombak pelaksanaan pilkada di tingkat desa dan kelurahan (Azizah *et al.*, 2024; Kolang *et al.*, 2017; Sahila *et al.*, 2024). Namun, beragamnya tantangan di lapangan, seperti tekanan politik (Mardiana, 2020), keterbatasan sumber daya (Darma *et al.*, 2024), beban kerja yang tinggi (Hurasan *et al.*, 2021), serta permasalahan keterampilan administrasi (Gorantokan, 2018) yang dihadapi anggota PPS kerap kali menyebabkan belum optimalnya kinerja penyelenggaraan pilkada. Fenomena praktis seperti kesalahan pendataan pemilih (Bafadal, 2024), pelanggaran kode etik (Wibowo & Akbar, 2023), hingga beban kerja yang menyebabkan kelelahan fisik (Alisoh, 2024) telah menjadi sorotan yang berulang dalam evaluasi pilkada di berbagai daerah di Indonesia.

Pada beberapa penelitian terdahulu, berbagai faktor, misalnya komitmen dan beban kerja, telah terbukti mampu menjadi determinan kinerja penyelenggara pemilihan umum. Sugihariyadi dan Rahardjo (2015) mengungkapkan bahwa komitmen yang rendah berdampak pada menurunnya kinerja penyelenggaraan pilkada di Kabupaten Rembang. Di sisi lain, penelitian Asyadi dan Warastuti (2022) menemukan adanya dualisme loyalitas Sekretariat PPS Kabupaten Semarang, yang berkonsekuensi pada keterlambatan penyampaian laporan pertanggungjawaban kinerja. Sementara itu, penelitian Alisoh (2024) pada PPS dan sekretariat PPS di Kabupaten Kediri menemukan bahwa situasi kerja dengan beban kerja yang rendah berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun demikian, hasil berbeda terindikasi dalam penelitian Afrilia *et al.* (2024), yang mengungkapkan bahwa disproportionalitas beban kerja yang dirasakan oleh anggota PPS Nagari Air Bangis justru tidak menyebabkan adanya pelanggaran integritas sebagai salah satu indikator kinerja penyelenggaraan pilkada di Indonesia.

Inkonsistensi temuan penelitian sebelumnya dapat kemudian ditelaah dari perspektif aspek psikologis. Rasa kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan, diakui turut berperan dalam menentukan tingkat kinerja penyelenggara pilkada dalam situasi tertentu (Kamil, 2024). Dalam praktiknya, tekanan dari pihak luar, seperti partai politik dan kandidat (Mardiana, 2020), sering mengancam komitmen PPS, berdampak pada pengambilan keputusan yang kurang netral dan transparan. Modal psikologis kemudian diyakini dapat membantu PPS menjaga integritas dan profesionalisme, memungkinkan mereka mengelola tekanan dan mempertahankan komitmen untuk meminimalkan dampak negatifnya pada kinerja (Pratiwi, 2024).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menginvestigasi pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS, serta menguji peran moderasi modal psikologis dalam hubungan tersebut. Penelitian ini memberikan kebaruan riset dengan mengintegrasikan dimensi psikologis—khususnya modal psikologis—ke dalam analisis hubungan antara komitmen dan beban kerja terhadap kinerja penyelenggara Pilkada di tingkat akar rumput. Meskipun sejumlah studi sebelumnya telah mengidentifikasi pentingnya komitmen dan beban kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja PPS (Alisoh, 2024; Sugihariyadi & Rahardjo, 2015), pendekatan tersebut umumnya masih bersifat linier dan belum mempertimbangkan dinamika psikologis yang dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh keduanya. Selain itu, sebagian penelitian lain justru menunjukkan hasil yang inkonsisten terkait pengaruh beban kerja terhadap kinerja (Afrilla *et al.*, 2024), yang mengindikasikan adanya potensi keterlibatan variabel lain dalam hubungan tersebut.

Penelitian ini penting dilakukan dengan mempertimbangkan tingginya tuntutan kepada penyelenggara di tingkat PPS untuk tetap profesional dan berintegritas meskipun berada dalam tekanan tinggi dan keterbatasan sumber daya (Darma *et al.*, 2024; Mardiana, 2020). Dari sisi teoretis, penelitian ini berkontribusi dengan menguji secara empiris peran modal psikologis sebagai variabel pemoderasi, yang sebelumnya belum banyak disentuh dalam konteks manajemen sumber daya

manusia sektor publik, khususnya dalam ranah kepemiluan di Indonesia (Asyadi & Warastuti, 2022; Aziza, 2016). Oleh karena itu, studi ini tidak hanya memperkaya literatur terkait faktor determinan kinerja penyelenggara pemilu, tetapi juga menawarkan perspektif baru yang relevan bagi penguatan kapasitas kelembagaan dan perumusan kebijakan di lingkungan institusi penyelenggara pemilu.

Penelitian ini berlandaskan *Social Cognitive Theory (SCT)* (Bandura, 1986) dengan asumsi bahwa perilaku individu, lingkungan sosial, dan faktor personal (seperti keyakinan, nilai, dan kapasitas kognitif) saling berinteraksi dan membentuk kinerja. Salah satu konsep utama dalam SCT adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu atas kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu secara efektif (Intan *et al.*, 2017). Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih termotivasi, bertahan dalam kondisi penuh tekanan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan individu dengan efikasi rendah (Bandura, 1977; Luthans *et al.*, 2007).

Kinerja penyelenggara Pilkada merupakan hasil dari interaksi kompleks antara faktor internal dan eksternal organisasi. Salah satu faktor internal yang memiliki peran strategis adalah komitmen organisasi, yang mencerminkan tingkat keterikatan individu terhadap tujuan, nilai, dan tanggung jawab dalam menjalankan peran kelembagaan (Musa & Yuliza, 2022). Komitmen yang tinggi tidak hanya mendorong profesionalisme dan etos kerja, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pelindung ketika penyelenggara dihadapkan pada tekanan politik dan situasi kerja yang penuh tantangan. Menurut Meyer dan Allen (1991), diklasifikasikan ke dalam dimensi afektif, normatif, dan berkelanjutan yang masing-masing memengaruhi orientasi dan intensitas perilaku kerja individu dalam konteks yang berbeda.

Dalam konteks Pilkada, individu dengan komitmen tinggi cenderung lebih berdedikasi, menjaga integritas, dan tetap netral meski menghadapi tekanan eksternal. Penelitian oleh Sugihariyadi dan Rahardjo (2015) menunjukkan bahwa rendahnya komitmen berdampak pada menurunnya profesionalisme dan integritas penyelenggara Pilkada di Kota Garam. Temuan serupa dikemukakan oleh Andika *et al.* (2022) yang membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai penyelenggara pemilu sektor publik. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dirumuskan pernyataan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: H₁: Komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja penyelenggara pilkada.

Di sisi lain, beban kerja juga menjadi tantangan signifikan, terutama dalam situasi dengan volume tugas yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan kompleksitas administrasi. Beban kerja berlebih tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menurunkan kinerja secara drastis (Demerouti & Bakker, 2011). Beban kerja tinggi, baik dari segi volume maupun tekanan waktu, dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunnya akurasi kerja penyelenggara pilkada. Penelitian oleh Darma *et al.* (2024) pada PPS Kecamatan Bajubang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Hal ini konsisten dengan temuan Alwi dan Mulyono (2025) yang menegaskan bahwa beban kerja berlebih menurunkan produktivitas dan meningkatkan kesalahan (*error*) serta kelelahan mental pada anggota panitia pemilihan kecamatan (PPK) dan panitia pemungutan suara (PPS) di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dirumuskan pernyataan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₂: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja penyelenggara pilkada.

Pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja, meskipun demikian, tidak selalu bersifat linier dengan mempertimbangkan adanya variasi individu dalam merespons tekanan kerja (Coryka & Wibawa, 2023). Dalam konteks ini, modal psikologis—yang mencakup efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2007)—dipandang sebagai faktor personal internal yang krusial. Diletakkan dalam kerangka SCT (Bandura, 1986), modal psikologis menjelaskan kemampuan individu untuk mengatur diri, menetapkan tujuan realistis, dan bersikap proaktif dalam menghadapi tantangan. Individu dengan modal psikologis tinggi cenderung lebih tangguh dalam menjaga komitmen, mengelola beban kerja, serta memulihkan diri lebih cepat dari stres atau kegagalan (Azima *et al.*, 2023). Dalam konteks Pilkada yang penuh tekanan dan konflik kepentingan, keberadaan modal

psikologis menjadi sumber daya internal yang penting untuk memastikan profesionalisme, netralitas, dan akuntabilitas (Iqrom, 2023).

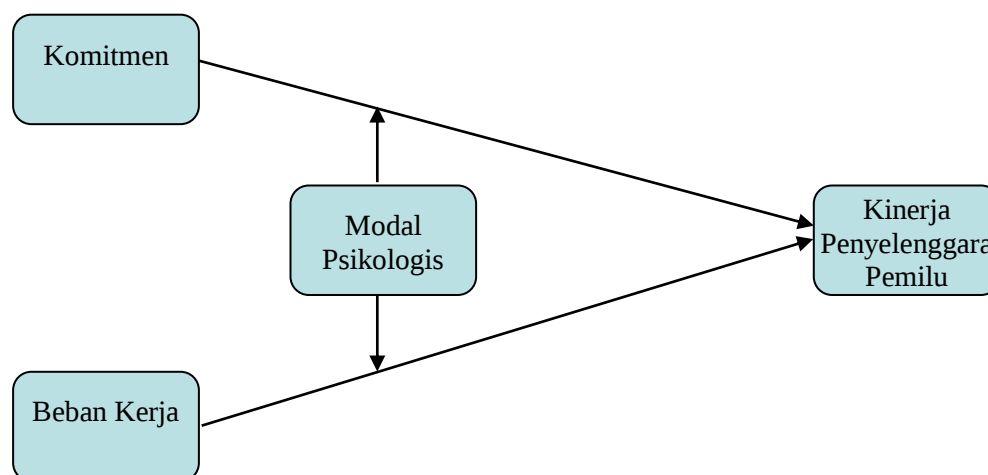
Modal psikologis membantu individu memaksimalkan pengaruh positif komitmen terhadap kinerja, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Penelitian oleh Kamil *et al.* (2024) menunjukkan bahwa efikasi diri dan optimisme sebagai bagian dari modal psikologis memperkuat hubungan antara komitmen dan kinerja penyelenggara pemilu di Kabupaten Pasuruan. Artinya, individu yang tidak hanya berkomitmen tetapi juga memiliki keyakinan dan harapan tinggi, cenderung lebih mampu mempertahankan kinerjanya dalam situasi sulit. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dirumuskan pernyataan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₃: Modal psikologis memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja penyelenggara pilkada.

Dalam kondisi beban kerja yang tinggi, individu dengan modal psikologis yang kuat akan lebih mampu mengelola stres, mempertahankan ketahanan mental, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Penelitian oleh Pratiwi (2024) membuktikan bahwa kecerdasan emosional dan resiliensi mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap kinerja PPS di Kelurahan Pungkur, Jawa Barat. Hal ini menguatkan asumsi bahwa modal psikologis berfungsi sebagai *buffer* (penyangga) yang menjaga performa kerja dalam tekanan. Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat dirumuskan pernyataan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₄: Modal psikologis memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja penyelenggara pilkada.

Secara diagramatis, hubungan antar variabel yang dihipotesiskan diilustrasikan dalam model penelitian pada Gambar 1.



Sumber: Modifikasi Penulis, 2025

Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi eksplanatori, bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen dan beban kerja terhadap kinerja penyelenggara Pilkada, serta peran modal psikologis sebagai variabel moderasi. Penelitian dilakukan dengan metode survei berbantuan instrumen kuesioner. Penelitian ini melibatkan 174 orang responden penyelenggara Pilkada di Kecamatan Buleleng yang terdiri dari 87 anggota Panitia Pemungutan Suara (PPS) dan 87 Sekretariat PPS, masing-masing mewakili 50—persen responden. Berdasarkan kelompok usia, responden mayoritas berada pada rentang usia 25–34 tahun (40 persen), diikuti kelompok usia 35–44 tahun (25 persen), 45–54 tahun (20 persen), 18–24 tahun (10 persen), dan 55–60 tahun (5 persen). Komposisi ini menunjukkan dominasi generasi muda-dewasa dengan kontribusi signifikan dari kelompok usia matang yang membawa stabilitas dan pengalaman dalam pelaksanaan tugas.

Dari segi gender, sebanyak 69 persen responden adalah laki-laki dan 31 persen perempuan, mencerminkan tren peningkatan partisipasi perempuan dalam pemilihan, meskipun belum mencapai proporsi ideal. Secara geografis, seluruh responden tersebar merata di 29 desa dan kelurahan di Kecamatan Buleleng, seperti Banyuasri, Kampung Singaraja, Kalibukbuk, hingga Alasangker. Keberagaman posisi, usia, jenis kelamin, dan asal wilayah ini memperkuat representativitas data dan menggambarkan dinamika nyata pelaksanaan Pilkada di tingkat lokal.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala *Likert* 1–5. Responden diminta untuk memberikan persetujuan pada item-item pernyataan yang disusun untuk mengukur nilai dari masing-masing variabel penelitian. Variabel “Kinerja Penyelenggara Pilkada” merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi (Robbins *et al.*, 2020). Variabel ini diukur berdasarkan dimensi kuantitas, kualitas, efisiensi dan kepatuhan terhadap prosedur dan standar ($r = 0,744 - 0,870$; *cronbach alpha* = 0,912). Sementara itu, variabel “komitmen” didefinisikan sebagai tingkat keterikatan dan loyalitas individu terhadap organisasi yang mencakup niat untuk tetap bertahan dalam organisasi dan usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991), yang diukur dalam dimensi komitmen afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan ($r = 0,738 - 0,889$; *cronbach alpha* = 0,899).

Variabel “beban kerja” merujuk pada tanggung jawab dan tingkat kerumitan tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam periode waktu tertentu, termasuk sejauh mana tantangan atau kesulitan yang dihadapi dalam penyelesaiannya (Gibson *et al.*, 2012). Variabel ini diukur dalam empat dimensi yaitu, jumlah tugas atau volume kerja, kompleksitas tugas atau tingkat kesulitan kompleksitas tugas, beban kerja yang dirasakan atau perasaan stres, dan beban kerja waktu dan tanggung jawab ($r = 0,728 - 0,876$; *cronbach alpha* = 0,927). Terakhir, variabel “modal psikologis” didefinisikan sebagai sebuah keadaan psikologis yang bersifat positif pada seseorang dalam tahap perkembangan dirinya (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Variabel ini mencakup aspek harapan, efikasi diri, resiliensi, dan optimism ($r = 0,690 - 0,822$; *cronbach alpha* = 0,938).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) berbantuan perangkat lunak SmartPLS, karena kemampuannya menjelaskan hubungan antar variabel laten secara simultan dan menangani model kompleks dalam satu tahap pengujian (Hair *et al.*, 2018). PLS juga memiliki keunggulan seperti toleransi terhadap sampel kecil, tidak bergantung pada distribusi data, serta mampu menangani data nominal hingga rasio (Hair *et al.*, 2011). Evaluasi model dilakukan melalui analisis *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, menggunakan indikator *loading factor*, *composite reliability*, AVE, *Cronbach's alpha*, dan *discriminant validity* (Purwanto & Sudargini, 2021). *Inner model* dievaluasi melalui R-Square untuk mengukur kontribusi variabel eksogen terhadap endogen, dan Q-Square untuk menilai daya prediksi model (Ghozali, 2011). Terakhir, *Goodness of Fit Index* (GoF) digunakan untuk menilai kebaikan model gabungan, dengan nilai GoF > 0,36 dikategorikan baik (Henseler & Sarstedt, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis *loading factor* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan memiliki nilai di atas ambang batas yang disarankan, yakni 0,70. Nilai *loading factor* terendah tercatat pada indikator X1.6, yaitu sebesar 0,712, yang tetap berada dalam kategori kuat untuk ukuran reflektif. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini—yang mencakup konstruk komitmen (X1), beban kerja (X2), modal psikologis (Z), dan kinerja (Y)—dapat dinyatakan valid secara *convergent validity*.

Temuan ini mengindikasikan bahwa masing-masing indikator memiliki korelasi yang kuat terhadap konstruk yang diukurnya, sehingga dapat berfungsi secara optimal sebagai pengukur variabel

laten. Validitas konvergen yang tinggi ini memperkuat kredibilitas hasil penelitian dan memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten.

Tabel 1.
Nilai Realibilitas Konstruk

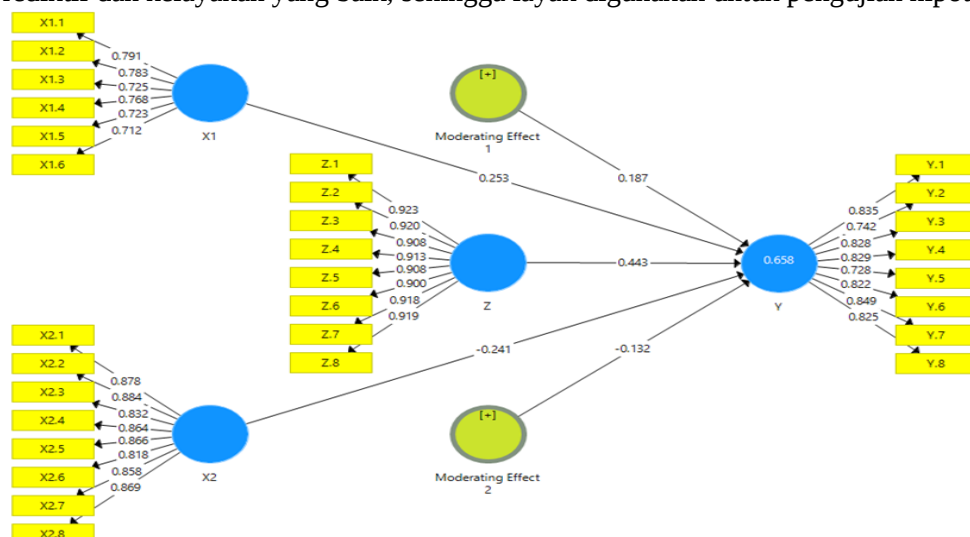
Variable	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen (X1)	0,85	0,89	0,56
Beban kerja (X2)	0,95	0,96	0,74
Kinerja (Y)	0,92	0,94	0,65
Modal Psikologis (Z)	0,97	0,98	0,84

Sumber: Data Penelitian, 2025

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh variabel berada di atas angka 0,50, yang menandakan bahwa masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas. Selain itu, reliabilitas konstruk juga dapat dinilai melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Sebuah konstruk dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* di atas 0,80 dan nilai *Cronbach's Alpha* melebihi 0,60. Berdasarkan Tabel 1, seluruh konstruk dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,80 dan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik.

Evaluasi model struktural dalam penelitian ini menggunakan tiga indikator utama, yaitu *R-Square*, *Q-Square*, dan *Goodness of Fit* (GoF). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kinerja (Y) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,658, yang berarti sebesar 65,8 persen variasi kinerja dapat dijelaskan oleh komitmen (X1), beban kerja (X2), serta interaksi keduanya dengan modal psikologis (Z), sedangkan 34,2 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai *Q-Square* yang diperoleh juga sebesar 0,658, menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang baik karena nilainya > 0 .

Pengujian *Goodness of Fit* (GoF) menghasilkan nilai 0,677, dihitung dari akar hasil perkalian antara rata-rata *communality* (0,697) dan rata-rata *R-Square* (0,658). Nilai ini melebihi ambang batas 0,36, sehingga model yang digunakan dikategorikan kuat. Dengan demikian, berdasarkan hasil *R-Square*, *Q-Square*, dan GoF, dapat disimpulkan bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki kualitas prediktif dan kelayakan yang baik, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis.



Sumber: Data Penelitian, 2025

Gambar 2. Hasil Pengujian Model Struktural

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel komitmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), dengan nilai t hitung sebesar $4,345 > t$ tabel $1,960$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H1 dapat dinyatakan terdukung. Nilai koefisien parameter sebesar $0,253$ mengindikasikan hubungan searah, artinya semakin tinggi komitmen, maka kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng juga semakin meningkat. Sementara itu, hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa beban kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), dengan nilai t hitung sebesar $5,001 > t$ tabel $1,960$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H2 dapat dinyatakan terdukung. Nilai koefisien parameter sebesar $-0,241$ menunjukkan hubungan negatif, artinya semakin tinggi beban kerja, maka kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng cenderung menurun, dan sebaliknya.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa modal psikologis memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar $2,807 > t$ tabel $1,960$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga H3 dapat dinyatakan terdukung. Nilai koefisien parameter sebesar $0,187$ menunjukkan bahwa modal psikologis memperkuat hubungan positif antara komitmen dan kinerja, artinya semakin tinggi komitmen yang didukung oleh modal psikologis yang baik, maka kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng juga semakin meningkat. Terakhir, hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa modal psikologis memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar $2,411 > t$ tabel $1,960$ dan signifikansi $0,016 < 0,05$, sehingga H4 dapat dinyatakan terdukung. Nilai koefisien parameter sebesar $-0,132$ menunjukkan bahwa interaksi antara beban kerja dan modal psikologis memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja, artinya modal psikologis memperlemah dampak negatif beban kerja. Dengan kata lain, meskipun beban kerja tinggi, kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng tetap dapat terjaga apabila didukung oleh modal psikologis yang kuat.

Tabel 2.
Path Coefficients

<i>Variable</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Stdev</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P Values</i>
Komitmen -> Kinerja	0,253	0,251	0,058	4,345	0,000
Beban Kerja -> Kinerja	-0,241	-0,239	0,048	5,001	0,000
Modal Psikologis -> Kinerja	0,443	0,450	0,058	7,600	0,000
Komitmen * Modal Psikologis -> Kinerja	0,187	0,185	0,067	2,807	0,005
Beban Kerja * Modal Psikologis -> Kinerja	-0,132	-0,134	0,055	2,411	0,016

Sumber: Data Penelitian, 2025

Komitmen organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Meyer dan Allen (1991), terdiri dari tiga dimensi utama: afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang secara nyata tercermin dalam peran anggota PPS dan sekretariat PPS. Dimensi ini membentuk keterikatan psikologis terhadap organisasi, mendorong individu untuk menjalankan tugas secara optimal bahkan di tengah tekanan Pilkada. Musa dan Yuliza (2022) menegaskan bahwa komitmen mencerminkan kekuatan identifikasi dan keterlibatan individu terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian tersebut dengan menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (koefisien $0,253$; $p < 0,05$). Temuan ini sejalan dengan SCT (Bandura, 1986), yang menjelaskan bahwa perilaku kerja seseorang dibentuk oleh interaksi antara faktor personal, lingkungan sosial, dan perilaku itu sendiri. Dalam konteks ini, komitmen sebagai faktor personal mendorong penyelenggara untuk menampilkan kinerja tinggi melalui proses regulasi diri dan penguatan motivasi intrinsik.

Temuan ini turut diperkuat oleh berbagai studi terdahulu. Penelitian oleh Anam dan Prasetyo (2024) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai sekretariat KPU Provinsi Jawa Timur, di mana keterikatan emosional dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dan akuntabel. Dukungan serupa juga dikemukakan oleh Suparto dan Hardaya (2019), yang menemukan bahwa meskipun

komitmen tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, secara simultan bersama variabel lain seperti kepemimpinan dan sarana kerja, komitmen tetap memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan performa pegawai KPU Kabupaten Klaten.

Lebih lanjut, Mamahit (2016) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi menjadi salah satu determinan utama dalam mendorong kinerja pegawai di sektor publik. Dalam lingkungan kerja bertekanan tinggi seperti pemilihan, pegawai yang menunjukkan komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan cenderung lebih tahan terhadap tekanan serta lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Selain itu, Andika *et al.* (2022) juga menemukan bahwa komitmen terhadap institusi berperan dalam memperkuat motivasi internal penyelenggara pemilu, sehingga mereka lebih konsisten dan efektif dalam menjalankan proses demokrasi secara profesional dan adil. Oleh karena itu, hasil ini tidak hanya mengonfirmasi hipotesis secara statistik, tetapi juga menunjukkan urgensi intervensi kelembagaan yang memperkuat nilai-nilai komitmen sebagai fondasi penyelenggaraan demokrasi yang berkualitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, dengan nilai koefisien sebesar -0,241 dan nilai signifikansi 0,000 (t hitung 5,001 > t tabel 1,960). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan individu, maka semakin rendah pula kualitas kinerjanya dalam pelaksanaan tugas-tugas Pilkada. Dalam konteks teknis administratif pemilu, beban kerja tidak hanya mencakup jumlah tugas, tetapi juga kompleksitas tanggung jawab, tenggat waktu, tekanan sosial, serta ekspektasi dari berbagai pihak, termasuk peserta pemilu dan masyarakat. Perspektif *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) menjelaskan bahwa individu bertindak berdasarkan *self-regulation* dan *self-efficacy* dalam merespons tekanan lingkungan. Beban kerja yang tinggi dapat menghambat kapasitas individu untuk menetapkan tujuan yang realistis dan mengelola energi secara efektif, sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam mempertahankan kinerja optimal (Rohmatika & Dewi, 2024).

Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Darma *et al.* (2024) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 di Kecamatan Bajubang. Penelitian tersebut menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi, semakin besar risiko penurunan kualitas kerja, yang tercermin dari peningkatan stres, kelelahan, hingga terganggunya efisiensi penyelesaian tugas-tugas teknis dan administratif. Selain itu, studi oleh Anam dan Prasetyo (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja staf sekretariat KPU Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menekankan bahwa tekanan yang berasal dari beban kerja yang tinggi dan konflik peran dapat menghambat konsentrasi, memicu kelelahan, dan akhirnya menurunkan produktivitas individu dalam pelaksanaan tugas-tugas pemilu.

Dalam organisasi sektor publik, terutama dalam konteks penyelenggaraan pemilihan kepala daerah yang sarat tekanan, kualitas sumber daya manusia tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh kekuatan psikologis internal. Salah satu konsep penting dalam psikologi positif yang relevan adalah *psychological capital* atau modal psikologis, yaitu kombinasi dari efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2007). Modal ini dipandang sebagai aset psikologis yang memungkinkan individu untuk tetap tangguh, berpikir positif, dan mengarahkan diri secara efektif dalam menghadapi tantangan kerja. *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986) menjelaskan bahwa perilaku kerja individu dipengaruhi oleh mekanisme *self-regulation* yang didasarkan pada kemampuan individu dalam menetapkan tujuan, memonitor pencapaian, dan mengatasi hambatan secara proaktif. Dalam kerangka ini, modal psikologis berfungsi sebagai sumber daya kognitif-emosional yang memungkinkan individu mengelola beban kerja dan tekanan lingkungan secara adaptif, termasuk dalam memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa modal psikologis memoderasi pengaruh komitmen terhadap kinerja PPS dan sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, sebagaimana dibuktikan oleh nilai koefisien interaksi sebesar 0,187, nilai t hitung 2,807 > 1,960, dan signifikansi $p = 0,005$. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika individu memiliki tingkat komitmen tinggi dan didukung oleh modal psikologis yang

kuat, maka kinerjanya cenderung lebih optimal. Sebaliknya, rendahnya modal psikologis dapat menghambat efektivitas komitmen terhadap pencapaian kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi Luthans *et al.* (2007), yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *psychological capital* tinggi lebih tahan terhadap tekanan kerja dan mampu mempertahankan motivasi intrinsik dalam situasi kerja yang penuh tuntutan. Oleh karena itu, dalam konteks penyelenggara Pilkada yang beroperasi di bawah tekanan sosial, administratif, dan waktu, modal psikologis memainkan peran penting sebagai katalisator internal yang memperkuat komitmen individu menjadi perilaku kerja yang efektif, profesional, dan konsisten.

Rasionalitas mengenai peran modal psikologis dalam memengaruhi perilaku kerja telah menjadi fokus penting dalam psikologi organisasi selama dua dekade terakhir. Modal psikologis merupakan konstruk yang mencerminkan sumber daya psikologis positif dalam diri individu, meliputi efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Luthans *et al.*, 2007). Keempat dimensi ini berperan penting dalam membentuk kekuatan internal untuk menghadapi tantangan, bertahan dalam tekanan, dan tetap produktif. Dalam konteks *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986), perilaku individu tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh kapasitas kognitif dan psikologis yang memungkinkan individu untuk melakukan self-regulation, mengelola ekspektasi, serta membentuk persepsi atas kemampuan diri. Modal psikologis berfungsi sebagai *agentic resource*, yaitu sumber daya proaktif yang memperkuat kontrol diri dalam menghadapi tekanan kerja yang berat, sebagaimana yang dialami penyelenggara Pilkada di tingkat PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng.

Penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa modal psikologis berperan sebagai moderator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, dengan nilai koefisien sebesar -0,132 dan nilai *t* hitung 2,411 ($p = 0,016$). Artinya, meskipun beban kerja tinggi cenderung menurunkan kinerja, keberadaan modal psikologis yang kuat dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Semakin tinggi tingkat modal psikologis, maka individu lebih mampu menjaga konsistensi kerja, fokus pada tujuan, dan meminimalkan kelelahan yang bersumber dari tekanan kerja. Sebaliknya, individu dengan modal psikologis rendah cenderung lebih rentan terhadap stres akibat beban kerja, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja. Temuan ini sejalan dengan studi Luthans *et al.* (2007) yang menekankan bahwa *psychological capital* bukan hanya pelindung terhadap kelelahan, tetapi juga sumber daya motivasional yang mendorong pencapaian dalam lingkungan kerja penuh tekanan. Dengan demikian, dari sudut pandang SCT, modal psikologis bukan hanya pelengkap, tetapi komponen krusial dalam mendukung mekanisme adaptif individu untuk mempertahankan kinerja optimal meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penyelenggara Pilkada, sementara beban kerja memberikan dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja mereka. Selain itu, modal psikologis terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang signifikan, di mana kehadirannya mampu memperkuat hubungan positif antara komitmen dengan kinerja, sekaligus meredam dampak negatif dari beban kerja yang tinggi terhadap kinerja individu. Hasil ini menguatkan kerangka teori *Social Cognitive Theory* (SCT) yang menekankan peran faktor personal (modal psikologis) dalam interaksi antara lingkungan kerja dan perilaku kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan kinerja penyelenggara Pilkada, khususnya di tingkat PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Buleleng, tidak hanya ditentukan oleh aspek struktural atau teknis, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan beban kerja yang mereka hadapi secara langsung.

Keterbatasan utama dalam penelitian ini terletak pada ruang lingkup geografis yang hanya mencakup satu kecamatan serta pendekatan kuantitatif yang belum sepenuhnya mampu menjelaskan

konteks sosial dan dinamika psikologis para penyelenggara secara mendalam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah agar temuan dapat digeneralisasikan secara lebih luas dan mengintegrasikan pendekatan kualitatif atau *mixed-method* untuk menangkap nuansa perilaku, persepsi, serta interaksi sosial dalam penyelenggaraan Pilkada. Secara praktis, KPU sebagai lembaga pembina penyelenggara pemilu tingkat bawah disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek teknis-administratif, tetapi juga fokus pada penguatan modal psikologis melalui pelatihan resilien, manajemen stres, dan pengembangan efikasi diri. Selain itu, penerapan sistem manajemen beban kerja berbasis teknologi dan penguatan mekanisme supervisi kolektif juga dapat menjadi strategi penting dalam menjaga stabilitas kinerja penyelenggara di tengah tingginya tekanan dan kompleksitas tugas pemilu.

REFERENSI

- Afrilla, A., Irmayani, T., & Fauzan, I. (2024). Analisis Disproporsional Beban Kerja Panitia Pemungutan Suara Nagari Air Bangis Menggunakan Studi Integritas. *PERSPEKTIF*, 13(4), 1025–1032. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v13i4.12652>
- Alisoh, M. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Situasi Kerja terhadap Kinerja PPS dan Sekretariat PPS di Kecamatan Banyak. *Simposium Manajemen Dan Bisnis III*, 3, 1162–1171. <https://doi.org/10.29407/mtggca41>
- Alwi, S., & Mulyono, R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Spiritualitas terhadap Kinerja Penyelenggara Pemilu (Badan Ad-Hoc) di Komisi Pemilihan Umum (KPU) DKI Jakarta. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 621–629. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1360>
- Anam, C., & Prasetyo, I. (2024). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(1), 21–36. <https://doi.org/10.37504/map.v7i1.598>
- Andika, A., Bijaang, D., Mapparenta, Prihatin, E., & Ajmal A. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sulawesi Selatan. *Center of Economic Students Journal*, 5(2), 173–177. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i2.417>
- Asyadi, M., & Warastuti, R. (2022). Dualisme Loyalitas Sekretariat Badan Adhoc: Antara Tanggung Jawab Kepada KPU Kabupaten dan Tugas sebagai Aparatur Sipil Negara. *JURNAL ILMU SOSIAL Dan ILMU POLITIK*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.30742/juispol.v2i2.2495>
- Azima, F., Magfirah, Hafid, H., Supu, R., Karim, A., & Ikram, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi dan Iklim Psikologi terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Majene. *MANARANG: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 124–131. <https://doi.org/10.31605/jurnal.manarang.v1i02.2441>
- Aziza, A. D. (2016). Rekrutmen dan Pembekalan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) Dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) pada Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di Samarinda Tahun 2015 oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Samarinda. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1489–1498. [https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/10/Anindyka%20Dwi%20Aziza%20\(10-21-16-10-18-11\).pdf](https://ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/10/Anindyka%20Dwi%20Aziza%20(10-21-16-10-18-11).pdf)
- Azizah, F., Islam, U., & Sumatera, N. (2024). Sistem Kerja dan Peran PPK Panyabungan Selatan dalam Penyelenggaraan Pilkada Serentak Tahun 2024 di Kabupaten Mandailing Natal. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 3(3), 225–234. <https://doi.org/https://doi.org/10.57251/multiverse.v3i3.1681>
- Bafadal, R. E. (2024). Peningkatan Partisipasi Memilih Pada Pemilukada 2024 dengan Pendaftaran Pemilih Berkelanjutan. *Sejahtera: Jurnal Inspirasi Mengabdikan Untuk Negeri*, 3(3), 176–187. <https://doi.org/10.58192/sejahtera.v3i3.2388>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Prentice Hall.
- Coryka, M. R. A., & Wibawa, I. M. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12(05), 1010–1019. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/>
- Darma, B., Wulansari, K. Y., Damanik, E. S. R., Ningsih, Y. I., & Fauziah, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Panitia Pemungutan Suara (PPS) Pemilu 2024 Sekecamatan Bajubang Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(1), 843–848. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i1.5041>
- Demerouti, E., & Bakker, A. . (2011). The Job Demands– Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.974>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education. <https://industri.fatek.unpatti.ac.id/wp-content/uploads/2019/03/084-Organizations-Behavior-Structure-Processes-James-L.-Gibson-John-M.-Ivancevich-James-H.-Donnelly-Jr.-Roberth-Konopaske-Edisi-14-2011.pdf>
- Gorantokan, E. O. B. (2018). Kualitas Kerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Penyelenggaraan Pemilu Legislatif di Kabupaten Lembata Tahun 2014. *POLITICO: Jurnal Ilmu Politik*, 7(2). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/politico/article/view/30535>
- Hair, Joe F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–151. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hair, Joseph F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2018). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., & Sarstedt, M. (2013). Goodness-of-fit indices for partial least squares path modeling. *Computational Statistics*, 28(2), 565–580. <https://doi.org/10.1007/s00180-012-0317-1>
- Hurasan, D. H., Amin, M., & Ridho, H. (2021). Kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pemungutan Suara Ulang pada PEMILU 2019 di Kota Tebing Tinggi. *Perspektif*, 11(1), 214–230. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v11i1.5503>
- Intan, G. A., Supartha, I. W. G., & P, P. S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Motif Berprestasi Terhadap Kinerja Agen Pemasaran Asuransi Equity Life Indonesia Cabang Renon Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(4), 1547–1574. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/download/23095/18193/>
- Iqrom, P. (2023). Analisis Psikologis Tentang Nalar Politik Pegawai Negeri Sipil Pada Tiap Pemilihan Umum. *Politea : Jurnal Politik Islam*, 6(1), 22–36. <https://doi.org/10.20414/politea.v6i1.6989>
- Kamil, F. N. H. (2024). Pengaruh Psychological Capital dan Beban Kerja terhadap Kinerja Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara pada Pemilihan Umum Serentak Tahun 2024 di Kecamatan Rejos Kabupaten Pasuruan. *Univeristas Merdeka Pasuruan*. <http://repository.unmerpas.ac.id/id/eprint/629>
- Kolang, F. E., Pondaag, A. H., & Londa, J. E. (2017). Penyelenggaraan Pemilihan Umum Yang Jujur, Adil dan Bersih Menurut Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Pemilihan Umum. *Lex Administratum*, 10(4), 1–18. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/administratum/article/view/42546>
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339–366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human*. Oxford University Press. <https://psycnet.apa.org/record/2007-01018-000>
- Mamahit, A. N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), 1–16. <https://media.neliti.com/media/publications/127665-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-konflik-kerja.pdf>
- Mardiana, M. (2020). Politisasi Perekrutan Anggota Badan Penyelenggara Pemilu Ad Hoc: Studi Kasus di Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Jambi. *Politika: Jurnal Ilmu Politik*, 11(1), 96–114. <https://doi.org/10.14710/politika.11.1.2020.96-114>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Musa, H., & Yuliza, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 13(2), 84–91. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v13i2.2544>
- Pratiwi, A. S. (2024). Analisis Beban Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pada Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Pemilu 2024 Di Kelurahan Pungkur Bandung Jawa Barat. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 7(1), 1031–1039. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i7.626>
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Suation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research: A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4), 114–123. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i4.168>
- Robbins, S. P., Coulter, M. A., & Cenzo, D. A. De. (2020). *Fundamentals of Management* (Eleventh). Pearson Education Limited. https://www.pearson.com/nl/en_NL/higher-education/subject-catalogue/business-and-management/Robbins-Fundamentals-of-Management-11e.html
- Rohmatika, V., & Dewi, A. A. S. K. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto2000. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(1), 74–86. <https://doi.org/10.32815/jpro.v5i1.2109>
- Sahila, A. N., Purnamasari, I., Apriliani, A., Rahmawati, R., Apriliani, N. V., Ramdani, F. T., & Wahyudin, C. (2024). Proses Pembentukan Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) & Panitia Pemungutan Suara (PPS) Dalam Pemilihan Kepala Daerah 2024. *Karimah Tauhid*, 3(10), 10997–11006.

- <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i10.14941>
- Sugihariyadi, M., & Rahardjo, J. (2015). Menakar Profesionalisme Penyelenggaraan Pemilu 2014 Di Kota Garam: Analisis Kepemimpinan, Integritas, Independensi, Dan Kompetensi Kepemiluan. *Addin*, 9(1), 107–128.
<http://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Addin/article/view/609%0Ahttp://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Addin/article/download/609/622>
- Suparto, & Hardaya, A. (2019). Analisis Kepemimpinan, Sarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Klaten Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Insituti Politeknik Ganesha Medan Juripol*, 2, 1.
<https://jurnal.polgan.ac.id/index.php/juripol/article/view/232>
- Wibowo, R. F. S. H., & Akbar, W. A. R. (2023). Pelanggaran Kode Etik Lembaga Penyelenggara Pemilu pada Pelaksanaan Pilkada Kabupaten Kebumen Tahun 2020. *UNES Law Review*, 6(1), 658–666.
<https://review-unes.com/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>